

# **EUGH-URTEIL 22.09.2022 – AZ.: C 120/21; C 518/20; C 727/20; OHNE DIE MITWIRKUNG DES ARBEITGEBERS VERFALLEN UND VERJÄHREN UR- LAUBSANSPRÜCHE LT. EUGH NICHT MEHR.**

Die Verantwortung dafür, dass zukünftig gesetzliche Urlaubsansprüche verfallen und verjähren, liegt nach dem Urteil des EuGH vom 22.09.2022 allein beim Arbeitgeber. Weist der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht deutlich darauf hin und versetzt diese gleichzeitig in die Lage, dass diese ihren Urlaub rechtzeitig noch im Kalenderjahr nehmen können, verfällt der Urlaubsanspruch nicht nur nicht mehr, vielmehr kann sich der Arbeitgeber auch nicht mehr auf die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) berufen.

## **HINTERGRUND:**

Hintergrund des Urteils des EuGH sind drei Fälle aus Deutschland, die dem EuGH zur Vorabentscheidung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgelegt wurden. In einem der Fälle konnte eine bei der Fraport AG beschäftigte schwerbehinderte Mitarbeiterin ihren Urlaub in Höhe von 34 Tagen aufgrund einer seit Dezember 2014 bestehenden Erwerbsminderung nicht nehmen. In einem anderen Fall berief sich die Klägerin darauf, dass der Urlaub wegen zu hohen Arbeitsaufwands nicht genommen werden konnte. In beiden Fällen forderten die Betroffenen die Abgeltung der noch bestehenden Resturlaubsansprüche. Der Arbeitgeber berief sich in dem einen Fall auf die bisherige Rechtsprechung des BAG, nach dem Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen und in dem anderen Fall auf die 3-jährige Verjährungsregelung des BGB. Grds. bestätigte der EuGH die Möglichkeit des Verfalls und der Verjährung solcher Ansprüche, allerdings nur dann, wenn der Arbeitgeber im Vorfeld seinen Hinweis- und Aufklärungspflichten nachgekommen sei. Insbesondere bei langfristigen Erkrankungen erkannte der EuGH die Schwierigkeiten des Arbeitgebers und bestätigte den Grundsatz, dass Urlaubsansprüche grundsätzlich nur 15 Monate übertragen werden könnten und danach verfallen. Insoweit der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Aufklärungspflichten nicht nachgekommen sei, gelte dies allerdings nicht für vor und nach der Erkrankung entstandene Urlaubsansprüche.

## **BERATUNGSASPEKT:**

Arbeitgeber müssen zwingend durch individuelle Anschreiben an alle Mitarbeiter bereits jetzt dafür Sorge tragen, dass sie ihren Hinweis- und Aufklärungspflichten entsprechend den Vorgaben der Gerichtsbarkeit nachkommen, nachdem durch die Vor-

---

abentscheidung des EuGH eindeutig ist, wie die BAG-Urteile diesbezüglich ausfallen werden.

## FAZIT:

Für Arbeitgeber bedeutet die Entscheidung des EuGH einen weiteren erhöhten administrativen Aufwand, um ihren Hinweis- und Aufklärungspflichten nachzukommen. Dies gilt insbesondere mit Blick darauf, dass der Arbeitgeber im Streitfall auch beweisen muss, dass er diesen nachgekommen ist.

Bei Fragen zum Thema Gestaltung und Umsetzung der Hinweispflichten des Arbeitgebers steht Ihnen gerne zur Verfügung:

## Kontaktdaten

**Sandra E. Wassermann**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 621 533 941-60  
E-Mail: [wassermann@an-un.de](mailto:wassermann@an-un.de)

